Extrait gratuit de la documentation **Social Bâtiment**

L'utilisation d'une couleur par partie vous permet de vous situer rapidement dans la documentation.

1. Licenciement pour motif non disciplinaire

A) Motifs de la rupture

1/ Exigence d'une cause réelle et sérieuse

a. Définition

L'employeur doit justifier de **motifs réels et sérieux** lorsqu'il prend l'initiative de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour motif personnel *(C. trav, art. L. 1232-1)*.

Toutefois la loi ne donne aucune définition de la cause réelle et sérieuse. Les juges posent notamment les principes suivants :

– la cause réelle indiquée par l'employeur doit être exacte. Ainsi, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement qui repose sur des motifs ne constituant que des prétextes et qui a été en réalité prononcé en raison de la participation du salarié à une grève *(Cass. soc., 28 avril 1994, n° 90-45687)* ;

– la cause réelle et sérieuse indiquée par l'employeur doit être précise. Ainsi « ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude au poste occupé sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude invoquée » *(Cass. soc., 20 février 2002, n° 99-40527)*.

La cause réelle et sérieuse doit aussi être inhérente au salarié, objective et concrète. Elle doit rendre impossible la poursuite de la relation de travail avec le salarié. Néanmoins il n'est pas nécessaire qu'elle soit liée à des faits graves, ni que les faits soient intentionnels ou répétés.

b. Contrôle judiciaire

Le motif réel et sérieux du licenciement choisi par l'employeur est présumé valable. Le salarié qui conteste sa réalité ou son sérieux doit saisir la justice pour obtenir l'annulation du licenciement.

C'est alors au juge prud'homal de contrôler le motif réel et sérieux invoqué par l'employeur pour justifier la rupture du CDI. Les parties doivent lui apporter des éléments de preuve lui permettant de forger sa conviction *(C. trav, art. L. 1235-1 à L. 1235-3)*.

Le juge prud'homal peut également prendre des mesures d'instruction comme :

– la nomination d'un conseiller rapporteur pour aller faire une enquête dans l'entreprise sur des documents litigieux ;

– la citation de personnes non citées comme témoins par les parties.

Les pictogrammes indiquent si les dispositions énoncées concernent les cadres et/ou les ETAM et/ou les ouvriers, tout au long de la documentation.

IMPORTANT :

Si le juge prud'homal ne parvient pas à se forger une conviction sûre, le doute profite au salarié et le licenciement doit être jugé comme sans cause réelle et sérieuse *(C. trav, art. L. 1235-1)*.

L'absence de cause réelle et sérieuse entraîne la requalification du licenciement en licenciement injustifié. L'employeur encourt les sanctions suivantes :

– salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés :
  – soit en une réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis, si la proposition du juge en ce sens est acceptée par les 2 parties. La réintégration n'est pas obligatoirement proposée par le juge et peut n'être que proposée et non imposée,
  – soit, en cas de refus de l'une ou l'autre partie, par l'octroi au salarié d'une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondant à des dommages-intérêts dont le montant ne peut être inférieur à 6 mois de salaire brut *(C. trav, art. L. 1235-3)*.

    Le tribunal ordonne également le remboursement, par l'employeur fautif aux organismes concernés, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal. Le tribunal apprécie souverainement le montant à rembourser, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage par salarié concerné ;
– autres salariés : il n'y a pas de possibilité de réintégration. L'employeur doit verser des dommages-intérêts au salarié pour un montant arrêté souverainement par les juges en fonction du préjudice subi *(C. trav, art. L. 1235-5)*.

2/ Exemple des absences répétées ou prolongées pour maladie

a. Principe

Par principe, l'employeur ne peut prendre l'état de santé du salarié comme motif de licenciement. En effet, cela constitue un licenciement discriminatoire *(C. trav, art. L. 1132-1)*.

Les absences pour maladie d'un salarié ne peuvent donc pas constituer un motif réel et sérieux de licenciement. Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade en raison :

– des conséquences de l'absence du salarié sur le bon fonctionnement de l'entreprise (cas de longue maladie), nécessitant de pourvoir à son remplacement ;
– de la fin du chantier pour lequel le salarié a été embauché si celle-ci survient avant la fin de l'arrêt pour maladie ;

Précision sur le contrat de chantier dans la sous-partie : 1.2.2.

– de la faute disciplinaire commise juste avant l'interruption pour maladie ;
– des circonstances économiques.

Précision sur le licenciement pour motif économique dans la sous-partie : 6.9.

ATTENTION :

La cause réelle et sérieuse du licenciement n'est alors pas la maladie du salarié mais le dysfonctionnement de l'entreprise, la fin du chantier, la faute disciplinaire ou les circonstances économiques.

Un ouvrier en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour une durée supérieure à 90 jours au cours de la même année civile (en un ou plusieurs arrêts de travail) peut faire l'objet d'une procédure de licenciement par son employeur. Ce licenciement ne peut intervenir que si l'employeur est contraint, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, de procéder au remplacement du salarié absent avant la date présumée de son retour *(CCN ouvriers du Bâtiment, art. 6-11)*.

L'ouvrier ainsi licencié bénéficie d'une priorité de réembauche dans un délai de 3 mois à compter de la fin de son incapacité ou à compter de la fin du chantier ayant conduit à la conclusion d'un contrat de chantier. L'employeur doit donc l'informer en priorité des postes disponibles dans l'entreprise sur cette période.

Les cadres en arrêt de travail de longue durée ayant épuisé leurs droits dans le régime de prévoyance conventionnel peuvent obtenir une mise en disponibilité automatique de la part de leur employeur. Pour cela, ils doivent produire un certificat médical attestant d'un état de santé nécessitant des soins supplémentaires ou une période de convalescence. Cette mise à disposition dure une année pendant laquelle l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié.

ATTENTION :

Au cours de l'année de mise en disponibilité, l'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié que dans le cadre d'un licenciement économique ou d'un licenciement pour fin de chantier. Au terme de la mise en disponibilité, l'employeur retrouve la possibilité de licencier le cadre absent pour désorganisation de l'entreprise et nécessité de pourvoir au remplacement *(CCN cadres du Bâtiment, art. 5-4)*.

b. Procédure

La procédure classique du licenciement individuel pour cause personnelle est applicable.

► *Retrouvez l'information sur la procédure applicable dans la sous-partie : 6.8.1.B.*

Toutefois, lorsque le salarié malade ne peut pas se rendre à l'entretien préalable obligatoire, l'employeur doit s'efforcer de fixer l'entretien de telle manière que l'intéressé puisse se faire représenter, prendre connaissance des motifs de son licenciement et être en mesure de faire part de ses observations, les modalités à adopter étant fonction de chaque cas.

Téléchargez le modèle « Convocation à un entretien préalable pour un salarié malade – cas des entreprises sans représentants du personnel »

Téléchargez le modèle « Convocation à un entretien préalable pour un salarié malade – cas des entreprises avec représentants du personnel »

Par ailleurs, en cas de licenciement pour absence prolongée perturbant le service, la lettre de licenciement doit mentionner la nécessité du remplacement définitif du salarié. À défaut de

cette mention, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse *(Cass. soc., 5 juin 2001, n° 99-41603)*. Le salarié absent pour maladie licenciée bénéficie d'une indemnité de licenciement. Il ne peut cependant pas obtenir d'indemnité au titre du préavis qui ne peut être effectué du fait de son arrêt maladie.

Par exception, les ETAM bénéficient d'une indemnisation au titre du préavis non effectué du fait de la maladie. L'employeur leur verse une indemnité compensatrice de préavis (CCN ETAM du Bâtiment, art. 6-6).

ATTENTION :

La date de fin de contrat suite au licenciement du salarié malade reste fixée à la date du terme du préavis théorique, même si le salarié n'effectue pas ce préavis du fait de son absence, peu importe que ce préavis fasse ou non l'objet d'une indemnisation par l'employeur.

3/ Cas de l'inaptitude d'origine non professionnelle

a. Principe

Le salarié, lors de son embauche, à intervalles réguliers ou à la suite de certains arrêts de travail, doit passer une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lors de ces visites, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail. L'employeur est alors contraint de reclasser le salarié sur un poste compatible avec son état de santé ou, à défaut, de rompre son contrat par le biais d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

Si l'origine de l'inaptitude du salarié est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, on parle d'inaptitude d'origine professionnelle.

► *Retrouvez l'information sur le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle dans la sous-partie : 6.8.1.A.4.*

Dans les autres cas, on parle d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Les points importants se repèrent rapidement, la lecture du texte est facilitée.

IMPORTANT :

En cas d'accident de trajet, la procédure à suivre par l'employeur est celle du licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. Il importe peu que cet accident de trajet ait été reconnu comme accident de travail par la Sécurité sociale et indemnisé par elle à ce titre.

Précision sur l'accident de trajet dans la sous-partie : 9.1.1.A.2.

b. Prononcé de l'avis définitif d'inaptitude

Le médecin du travail ne peut prononcer l'inaptitude définitive du salarié qu'après l'avoir reçu lors de 2 visites successives espacées de 15 jours.

Par exception, il peut prononcer une inaptitude de façon définitive après une seule visite lorsque :

– un salarié, en arrêt de plus de 3 mois, a passé une visite médicale de préreprise dans les 30 jours au maximum précédant la visite de reprise durant laquelle le médecin du travail conclut à une inaptitude au poste (C. trav, art. R. 4624-31) ;

– le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celles des tiers.

L'avis d'inaptitude est adressé par le médecin du travail à l'employeur et au salarié. Un recours peut être effectué dans les 2 mois par l'employeur souhaitant contester cet avis auprès de l'inspecteur du travail.

À compter du prononcé de l'avis définitif d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai d'1 mois pour reclasser le salarié ou procéder à son licenciement. Tant qu'il n'est pas reclassé, le salarié ne doit pas reprendre son poste de travail et l'employeur n'a pas à maintenir sa rémunération. Au-delà du délai d'1 mois, l'employeur peut toujours reclasser ou licencier le salarié inapte mais il doit reprendre le versement de sa rémunération *(C. trav, art. L. 1226-4)*.

c. Situation du contrat de travail dans l'attente de l'avis définitif

Dès que le médecin du travail informe l'employeur de l'inaptitude du salarié à son poste (même lorsque cette information est donnée suite à une 1re visite devant faire l'objet d'une nouvelle visite 15 jours après), le salarié ne doit plus travailler. Il en va de même tant que le salarié absent n'a pas suivi de visite médicale de reprise obligatoire.

Précision sur les cas de visite de reprise obligatoire dans la sous-partie : 9.2.8.A.3.

L'employeur n'a pas à maintenir la rémunération du salarié dont le contrat de travail est ainsi suspendu. Il est néanmoins possible, avec l'accord du salarié :

– de considérer ces jours comme des congés payés et de demander leur paiement auprès de la caisse des congés ;
– d'affecter le salarié à un poste compatible avec les restrictions médicales énoncées, uniquement lorsque le contrat est suspendu entre 2 visites. L'employeur doit alors verser au salarié sa rémunération habituelle.

Les nombreux avis d'expert sont bien mis en avant, ils sont intéressants à prendre en compte dans vos démarches.

Avis de l'expert :

Si, avec l'accord du salarié, vous procédez à un reclassement temporaire entre les 2 visites médicales, cela peut entraîner des conséquences sur la procédure en cas de confirmation de l'inaptitude au poste du salarié. En effet, vous aurez des difficultés à justifier de l'impossibilité de reclassement du salarié alors même qu'une solution de reclassement a pu être trouvée très rapidement pour couvrir les 15 jours situés entre les 2 arrêts !

d. Recherche de reclassement

Suite à l'avis définitif d'inaptitude au poste prononcé par le médecin du travail, l'employeur doit entamer une recherche de reclassement du salarié.

IMPORTANT :

L'employeur peut entamer ses recherches de reclassement avant de voir l'inaptitude définitive confirmée par le médecin du travail. Néanmoins, les démarches entreprises comme les éventuelles propositions de reclassement formulées avant le prononcé de l'avis définitif n'entrent pas en compte dans l'appréciation par les juges du respect de l'obligation de recherche de reclassement. En cas de contentieux, seules comptent les actions réalisées après l'avis définitif *(Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-42804)*.

Cette recherche doit s'appuyer sur les restrictions médicales rendues par le médecin du travail. L'employeur doit échanger avec le médecin du travail pour identifier les éventuelles solutions de reclassement.

Peu importe la nature et l'étendue des restrictions médicales énoncées dans l'avis d'inaptitude, l'employeur a l'obligation de procéder à la recherche de reclassement *(Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-43141)*.

À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En effet, le licenciement du salarié inapte ne peut être fondé sur son état de santé. La cause réelle et sérieuse du licenciement réside en l'impossibilité de reclassement du salarié inapte à son poste. L'employeur doit donc procéder à des démarches sérieuses et loyales de recherches de reclassement.

Avis de l'expert :

La recherche de reclassement ne peut être réalisée en 1 jour et le salarié convoqué à entretien préalable 2 jours après l'avis définitif. Il est conseillé de prévoir au minimum 15 jours pour rechercher une solution de reclassement et envisager avec le médecin du travail les possibilités adaptées à la situation de l'entreprise et du salarié.

Cette obligation de reclassement s'impose aussi à l'employeur :

– lorsque le salarié est reconnu invalide de 2de catégorie *(Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 07-41318)* ;
– lorsque le salarié exprime de manière publique son refus de principe à toute future proposition de reclassement *(Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-70634)* ;
– lorsque l'entreprise ne compte qu'un salarié en plus du gérant.

Le reclassement proposé peut prendre la forme :

– de l'affectation du salarié à un nouveau poste de travail disponible ;
– de l'adaptation du poste actuel du salarié ;
– de la création d'un poste adapté au salarié ;
– de la formation du salarié pour lui permettre d'accéder à un nouveau poste.

La recherche de reclassement doit être réalisée dans toute l'entreprise mais aussi au niveau du groupe auquel peut appartenir l'entreprise. Elle doit porter sur des postes disponibles et compatibles avec ses compétences professionnelles et les restrictions médicales. En cas de litige, le juge opère un contrôle sur le respect de l'obligation de reclassement de l'employeur en tenant compte de la taille de l'entreprise, des mesures étudiées par l'employeur, des capacités professionnelles du salarié et de l'étendue de son inaptitude.

À défaut d'autres postes disponibles, le salarié inapte peut être reclassé sur un poste à caractère temporaire, par exemple un CDD de remplacement d'un congé de maternité. *(Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-24 456)*

Avis de l'expert :

Vous devez conserver la preuve de toutes les démarches de reclassement réalisées au cas où le salarié contesterait la justification de son licenciement. Il est notamment conseillé de contacter chaque entreprise du groupe afin de les informer de la recherche de reclassement en cours et de leur demander les possibilités existantes chez elles. Il est nécessaire que ces entreprises répondent à votre demande par courriel ou par courrier. Ces réponses doivent être conservées dans le dossier du salarié.

Si une possibilité de reclassement est identifiée, l'employeur doit en informer le salarié. Il doit au préalable vérifier auprès du médecin du travail si ce poste est compatible avec l'état de

santé du salarié. Il est ici conseillé de transmettre cette information par écrit en indiquant les conséquences en matière de poste, de durée du travail, de rémunération, de lieu d'exécution, de classement hiérarchique, etc. L'employeur doit également préciser le délai donné au salarié pour accepter ou refuser cette offre.

Si le salarié accepte la proposition, le reclassement est effectif dès la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Si le salarié refuse la proposition, l'employeur ne peut considérer ce refus comme fautif *(Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42525)*.

Il doit procéder à la recherche de nouvelles possibilités de reclassement. Si aucun reclassement n'a pu être effectué, l'employeur licencie le salarié pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

e. Licenciement

Si l'employeur n'a pu procéder au reclassement du salarié inapte, il peut déclencher une procédure de licenciement pour motif personnel.

Le motif réel et sérieux du licenciement est alors l'impossibilité de reclassement du salarié inapte à son poste de travail suite à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle.

ATTENTION :
La notification du licenciement doit indiquer de façon précise ce motif réel et sérieux.

La procédure à suivre est celle du licenciement classique pour motif personnel.

► *Retrouvez l'information sur la procédure dans la sous-partie : 6.8.1.B.*

Le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de préavis.

Les mises en garde sont bien visibles, pour ne pas passer à côté.

ATTENTION :
Lorsque le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit notamment verser au salarié licencié une indemnité compensatrice de préavis *(Cass. soc., 25 février 2009, n° 07-43576)*.

Le contrat de travail du salarié est donc rompu à la date de notification du licenciement *(C. trav, art. L. 1226-4)*. Cette date est celle de l'envoi de la lettre de licenciement à l'intéressé *(Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40 395)*. Néanmoins, la durée du préavis théorique non effectué et non rémunéré est incluse dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement à laquelle peut prétendre le salarié.

► *Retrouvez l'information sur l'indemnité de licenciement dans la sous-partie : 6.8.1.D.*

4/ Cas de l'inaptitude d'origine professionnelle

a. Principe

► *Retrouvez l'information sur la rupture du contrat pour inaptitude dans la sous-partie : 6.8.1.A.3.*

Dans le cadre de l'abonnement, les téléchargements des modèles associés à la thématique sont disponibles au sein du contenu de la documentation.

b. Prononcé de l'avis définitif d'inaptitude

► *Retrouvez l'information sur l'avis d'inaptitude dans la sous-partie : 6.8.1.A.3.*

Dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle, le salarié inapte peut bénéficier d'une indemnité versée pendant 1 mois au maximum à compter du prononcé de l'avis d'inaptitude définitif par le médecin du travail.

Cette indemnité, appelée « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITT), est versée au salarié par la Sécurité sociale et son montant est identique à celui touché par le salarié pendant son arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail. C'est en principe au médecin du travail de remettre au salarié lors de la visite médicale le formulaire Cerfa permettant le bénéfice de l'ITT. L'employeur doit remplir un des volets de ce formulaire et l'adresser à la CPAM du salarié.

Téléchargez le modèle « Formulaire demande d'indemnité temporaire d'inaptitude »

c. Situation du contrat de travail dans l'attente de l'avis définitif

► *Retrouvez l'information sur la situation du contrat dans la sous-partie : 6.8.1.A.3.*

d. Recherche de reclassement

► *Retrouvez l'information sur le reclassement dans la sous-partie : 6.8.1.A.3.*

Lorsque l'employeur identifie des solutions de reclassement, il doit solliciter l'avis des délégués du personnel (DP). Cette consultation ne nécessite pas une réunion de l'instance. Il est possible de consulter individuellement chaque DP titulaire en lui demandant de se prononcer par écrit favorablement ou défavorablement sur les mesures de reclassement et de faire part de ses éventuelles observations *(C. trav, art. L. 1226-10)*. Ce n'est qu'une fois que les DP ont été consultés que l'employeur peut proposer l'offre de reclassement au salarié concerné.

e. Licenciement

Si l'employeur n'a pu identifier une solution de reclassement acceptée par le salarié, il doit consulter les délégués du personnel sur l'absence de solution de reclassement.

Ensuite, il doit adresser un courrier au salarié expliquant que la recherche de reclassement n'a pu permettre d'identifier un poste compatible avec les restrictions médicales et les compétences professionnelles du salarié.

Téléchargez le modèle « Notification des motifs s'opposant au reclassement »

Une fois ces démarches accomplies, l'employeur peut déclencher une procédure de licenciement pour motif personnel.

Le motif réel et sérieux du licenciement est alors l'impossibilité de reclassement du salarié inapte à son poste de travail suite à une maladie ou à un accident d'origine professionnelle.

ATTENTION :

La notification de licenciement doit indiquer de façon précise ce motif réel et sérieux.

La procédure à suivre est celle du licenciement classique pour motif personnel.

▶ *Retrouvez l'information sur la procédure de licenciement dans la sous-partie : 6.8.1.B.*

Le salarié est dans l'impossibilité d'accomplir un préavis en raison de son inaptitude. Le contrat de travail du salarié est donc rompu, non pas à la fin du préavis, mais à la date de notification du licenciement *(C. trav., art. L. 1226-4).* Cette date de notification doit être entendue comme la date d'envoi du courrier, et non de première présentation ou de remise du courrier à l'intéressé. *(Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40 395)*

Toutefois, si le délai d'1 mois pour notifier le licenciement après l'avis définitif d'inaptitude est dépassé, le versement du salaire doit être effectué pour chaque jour dépassant ce délai d'1 mois jusqu'au jour de présentation ou remise du courrier inclus, peu importe que le contrat soit considéré comme rompu dès l'envoi de ce courrier *(Cass. soc., 17 mars 2010, n° 07-44 747)*

Les références aux textes officiels sont indiquées dans la documentation, les sources d'information sont fiables.

IMPORTANT :

Lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement du salarié inapte suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, le juge peut proposer aux parties la réintégration du salarié dans l'entreprise. Si une des parties refuse, l'employeur se voit condamner au versement en faveur du salarié de dommages-intérêts ne pouvant être inférieurs à 12 mois de salaire brut (C. trav., art. L. 1226-15).

f. Indemnité spéciale de licenciement

Le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement. L'ancienneté du salarié est calculée sans prendre en compte le préavis théorique non réalisé. Cette indemnité spéciale suit le même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement.

↙ *Précision sur l'indemnité légale de licenciement dans la sous-partie : 6.8.1.D.*

L'assiette de cette indemnité doit être déterminée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait. Les primes, les avantages de toute nature, les indemnités (à l'exception des remboursements de frais) et les gratifications sont retenus pour la détermination du salaire moyen *(C. trav., art. L. 1226-16).*

ATTENTION :

Si l'indemnité de licenciement conventionnelle non doublée se révèle supérieure à l'indemnité spéciale de licenciement, l'employeur doit verser au salarié l'indemnité conventionnelle *(Cass. soc., 10 mai 2005, n° 03-44313).*

Par contre, cette indemnité spéciale de licenciement est supprimée lorsque le salarié a refusé au cours de la recherche de reclassement une proposition adaptée à ses compétences et n'emportant pas modification de son contrat de travail *(Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 09-66687).*

g. Indemnité compensatrice équivalente au préavis

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié bénéficie, de la part de l'employeur, du versement d'une indemnité compensatrice équivalente aux salaires et avantages qu'il aurait perçus pendant la durée du préavis légal auquel il pouvait prétendre *(C. trav., art. L. 1226-14).*

Sous forme de tableau, l'information est compréhensible en un clin d'œil.

IMPORTANT :

La durée du préavis à prendre en compte est celle prévue par la loi uniquement. À savoir :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis légal
Moins de 3 mois	Ouvrier : 2 jours ETAM : 1 mois Cadre : 2 mois
Entre 3 mois et 6 mois	Ouvrier : 2 semaines ETAM : 1 mois Cadre : 2 mois
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
À partir de 2 ans	2 mois

Cette indemnité particulière n'est pas une indemnité compensatrice de préavis classique. En conséquence, elle n'ouvre pas droit à une indemnité de congés payés sur préavis *(Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-18904)*. L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait.

Les primes, les avantages de toute nature, les indemnités (à l'exception des remboursements de frais) et les gratifications sont retenus pour la détermination du salaire moyen *(C. trav., art. L. 1226-16)*. Cette indemnité est soumise à impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et à CSG-CRDS (après abattement d'1,75 % au titre des frais professionnels). Cette indemnité compensatrice équivalente au préavis est supprimée lorsque le salarié a refusé au cours de la recherche de reclassement une proposition adaptée à ses compétences et n'emportant pas modification de son contrat de travail *(Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 09-66687)*.

ATTENTION :

L'indemnité compensatrice équivalente au préavis en cas d'inaptitude d'origine professionnelle n'est pas doublée lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé *(Cass. soc., 10 mars 2009, n° 08-42249)*.

5/ Cas du refus par le salarié d'une modification de son contrat ou de ses conditions de travail

a. Distinction entre modification du contrat et modification des conditions de travail

Le contrat de travail ne peut faire l'objet d'une modification que sous la forme d'un avenant signé par les 2 parties. Les conditions de travail du salarié peuvent quant à elles être modifiées unilatéralement par l'employeur.

ATTENTION :

Pour les salariés protégés, les conditions de travail, comme le contrat de travail, ne peuvent être modifiées qu'avec l'accord exprès du salarié.

Or, il n'existe pas de texte de loi permettant de déterminer clairement les éléments de la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié qui doivent relever du champ du contrat de travail ou des conditions de travail.

Les juges viennent apporter des précisions au cas par cas en distinguant les éléments déterminants ou non dans la relation contractuelle liant les parties. Ainsi, les éléments pour lesquels toute modification nécessite de recourir à la signature d'un avenant au contrat sont par exemple :

– la qualification professionnelle *(Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71824)* ;
– la durée du travail ;
– le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ;

En cas de précision sur un sujet donné, le chemin pour y accéder vous est indiqué.

↙ *Précision sur le travail de nuit dans la sous-partie : 3.1.4.*

– la rémunération. Même lorsque la rémunération est modifiée dans un sens avantageux pour le salarié, l'accord de ce dernier est en principe requis *(Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-11765)* ;
– le lieu d'exécution du travail prévu au contrat, sauf si la modification s'opère dans le même secteur géographique ou si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité.

↙ *Précision sur la clause de mobilité dans la sous-partie : 2.3.3.*

À l'inverse, les éléments pour lesquels aucun accord du salarié n'est nécessaire en cas de modification sont notamment :

– l'horaire de travail, sauf si cet horaire est contractualisé. La nouvelle répartition ne doit pas entraîner une modification de la durée du travail ou de la rémunération *(Cass. soc., 22 février 2000, n° 97-44339)* ;
– les tâches du salarié, à condition qu'elles correspondent toujours à sa qualification *(Cass. soc., 10 octobre 2000, n° 98-41358)* ;
– le changement d'affectation de chantier.

b. Conséquences du refus du salarié d'une modification du contrat

Si le salarié refuse la signature d'un avenant modifiant le contrat de travail, l'employeur peut décider de :

Les associations de thématiques vous renvoient vers les sous-parties qui peuvent vous intéresser, pour une navigation plus facile et rapide.

– maintenir le contrat en l'état ;
– procéder au licenciement du salarié.

Le licenciement ne peut alors avoir une cause réelle et sérieuse que si la proposition de modification du contrat est dictée par les difficultés économiques de l'entreprise.

▶ *Retrouvez l'information sur la modification du contrat pour motif économique dans la sous-partie : 6.9.1.A.2.*

Il peut aussi avoir une cause réelle et sérieuse lorsque la proposition de modification du contrat s'inscrit dans le cadre d'une sanction disciplinaire. Les faits fautifs peuvent, s'ils sont d'une gravité suffisante, justifier le remplacement de la rétrogradation disciplinaire par un licenciement pour faute.

▶ *Retrouvez l'information sur le licenciement pour motif disciplinaire dans la sous-partie : 6.8.2.*

Dans les autres cas, le licenciement risque d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse lors d'un procès devant le conseil de prud'hommes.

Avis de l'expert :

Si vous souhaitez malgré tout licencier le salarié, vous devez envisager la possibilité de conclure une transaction ou bien convaincre le salarié d'accepter une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

c. Conséquences du refus du salarié d'une modification des conditions de travail

Si le salarié refuse une modification de ses conditions de travail, l'employeur peut utiliser ce refus comme motif réel et sérieux de licenciement. La procédure à suivre est alors celle du licenciement classique non disciplinaire pour motif personnel.

La cause réelle et sérieuse du licenciement peut néanmoins être remise en cause si la modification des conditions de travail refusée par le salarié :

– porte une atteinte excessive aux droits et libertés fondamentaux du salarié tels que le droit au respect de la vie familiale ;

– constitue en réalité une modification du contrat de travail ;

– n'est pas dictée par l'intérêt légitime de l'entreprise mais constitue une sanction disciplinaire déguisée ou une mesure de contrainte.

Le refus du salarié est alors considéré comme légitime.

[...]

Le détail de l'abonnement est disponible page suivante. →

Vous pouvez souscrire à l'abonnement d'un an en remplissant le bon de commande page 14.

SOCIAL BÂTIMENT

Gagnez du temps et simplifiez-vous la gestion des salariés avec la référence du secteur depuis 1972.

Le guide pratique

Depuis 1972, c'est le véritable mode d'emploi pour vous simplifier la gestion du personnel. Il traite de tous les sujets relatifs à la gestion sociale dans le Bâtiment. Il fait référence aux dispositions générales du Code du travail, du Code de la Sécurité Sociale, s'appuie sur des cas de jurisprudence et intègre **toutes les spécificités des conventions collectives nationales du Bâtiment**.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, le guide est mis à jour et enrichi en permanence
- Inclus : Bulletins de veille

Vos conventions collectives sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité
Bénéficiez d'un **accès illimité** à 4 conventions collectives en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**.
Inclus : Alertes actualité de vos conventions collectives par e-mail.

Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.
Inclus : Bulletins de veille.

Les salaires minimaux sur Internet

Retrouvez les données indispensables tous les mois : salaires minimaux, valeurs de point, indemnités de repas et de petits déplacements pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.

Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet

- **Données sociales**

SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes, charges, contributions, indemnités…

- **Aides à l'emploi**

Bénéficiez des réductions applicables à votre entreprise.

- **Calendrier des obligations sociales et fiscales**

Retrouvez, date par date, les échéances pour votre entreprise, les opérations concernées, l'administration destinatrice ainsi que les modalités d'applications générales.

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.
Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le

→ VOS AVANTAGES

1. Spécifique :
toute la réglementation sociale du Bâtiment, les chiffres et informations actualisés, des centaines d'avis d'expert.

2. Complet :
les sujets sont traités de manière exhaustive pour obtenir les réponses à toutes vos interrogations.

3. Accessible :
pas de jargon juridique ! Les informations sont claires, pas besoin d'interpréter les textes.

Support papier

Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **381 € HT**

Internet : **341 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE ›

BON DE COMMANDE

Ref : /73/WQ/W070101

Votre commande : **Social Bâtiment**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : le guide pratique (papier + Internet) ; vos conventions collectives, les salaires minimaux, le Code du travail, les modèles personnalisables et les chiffres et indicateurs-clés (sur Internet).	SB0A	**332 , 00**	10 , 00	39 , 00	381 , 00	**407 , 61**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : le guide pratique, vos conventions collectives, les salaires minimaux, le Code du travail, les modèles personnalisables et les chiffres et indicateurs-clés (sur Internet uniquement).	SB0W	**302 , 00**	—	39 , 00	341 , 00	**365 , 41**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08